

**РАЗРАБОТКА ПРОГРАММЫ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ
АДМИНИСТРАЦИИ ПРИ УВОЛЬНЕНИИ СОТРУДНИКОВ**

Щекалева А. Э.

*Студентка 4 курса
Уральский государственный аграрный университет
г. Екатеринбург, Россия
nastena.shchekaleva@mail.ru*

Александрова Н.А.

*канд. филос. наук, доцент
Уральский государственный аграрный университет
г. Екатеринбург, Россия*

**DEVELOPMENT OF THE PROGRAM OF ACTIVITIES OF THE
ADMINISTRATION WITH THE EMPLOYEES OF THE EMPLOYEES**

Schekaleva A.

*Fourth year student
Ural State Agrarian University
Yekaterinburg, Russia
nastena.shchekaleva@mail.ru*

Alexandrova N.

*Cand. philos. Sci., Associate Professor
Ural State Agrarian University
Yekaterinburg, Russia*

Аннотация

Процесс увольнения оказывает влияние не только на высвобождаемых сотрудников, но и на тех, кто остается работать в организации. Они наблюдают за процессом управления высвобождением, за взаимоотношениями администрации, непосредственных руководителей и сотрудников в процессе увольнения и сравнивают реальные действия с официально провозглашаемой политикой. Полученные за счет такого

наблюдения сведения влияют на дальнейшую трудовую мотивацию. Благодаря профессиональным действиям в процессе высвобождения персонала администрация пытается в максимально возможной для данной ситуации степени связать интересы кадровой политики с интересами работников[5]. Рассмотрены мероприятия программ при увольнении сотрудников организации по трем основным причинам: по собственному желанию или по согласованию сторон, по решению администрации и при выходе на пенсию.

Annotation

The process of dismissal has an impact not only on the released employees, but also on those who remain in the organization. They monitor the release management process, the relationship between the administration, immediate supervisors and employees in the process of dismissal, and compare real actions with officially proclaimed policies. The information received at the expense of such observation influences the further labor motivation. Due to professional actions in the process of staff release, the administration tries to connect the interests of the personnel policy with the interests of employees in the maximum possible for this situation [5]. The program activities are considered when employees are dismissed for three main reasons: on their own or by agreement of the parties, upon the decision of the administration and upon retirement.

Ключевые слова: высвобождение персонала, увольнение по желанию сторон, по решению администрации, выход на пенсию, управление персоналом.

Keywords: staff release, dismissal at the request of the parties, by decision of the administration, retirement, personnel management.

Потребности организации в сотрудниках меняются с течением времени под воздействием ряда внешних и внутренних для организации факторов. Подобные изменения не всегда означают увеличение или сохранение спроса на рабочую силу на постоянном уровне. Внедрение новых технологий,

прекращение выпуска определенных видов продукции, падение спроса на оказываемые организацией услуги могут привести к сокращению спроса, как на отдельные категории работников, так и на рабочую силу в целом [5].

Планирование высвобождения или сокращения персонала имеет существенное значение в процессе кадрового планирования. Вследствие рационализации производства или управления образуется избыток кадровых ресурсов. Своевременные перемещения, переподготовка, прекращение приема на вакантные рабочие места, а также осуществление социально-ориентированного отбора кандидатов на увольнение (в зависимости от возраста, стажа работы, семейного положения и количества детей, возможности получения работы на внешнем рынке труда и т.п.) позволяют регулировать внутриорганизационный рынок труда в процессе планирования сокращения персонала [4].

В бизнесе увольнения неминуемы. Но делать это нужно очень аккуратно и мудро. В конечном итоге, неизвестно, как сложится судьба уволенного сотрудника, и где потом придется встретиться с ним. Кроме того, негативная информация о фирме от недовольного уволенного работника тоже не лучшая реклама [2]. Деятельность администрации организации различается в зависимости от причины увольнения – рассмотрим основные.

Наиболее спокойным и беспроблемным, как для организации, так и для сотрудника, является увольнение работника по согласованию сторон или по собственному желанию. Однако в такой ситуации службе управления персоналом рекомендуется использовать такой инструмент, который позволит сотруднику и работодателю более взвешенно оценить это событие. Речь идет о заключительном собеседовании (интервью) [2]. Во время его проведения желательно выяснить причины увольнения, что даст возможность выявить проблемные аспекты деятельности. Кроме того, во время такого интервью сотрудник сможет получить дополнительную информацию относительно своих прав и обязанностей во время увольнения, решить вопрос относительно материальной ответственности. Также

проведение интервью позволит определить возможности изменить решение сотрудника об увольнении, если он является «ценным кадром» [2].

Для проведения заключительного интервью можно использовать разные формы его проведения. Нежелательно, привлекать как интервьюера непосредственного руководителя или сотрудника подразделения, в котором работает увольняющийся. Лучше чтобы его проводило независимое лицо, а именно работник кадровой службы. Можно использовать при этом как устную, так и письменную форму [2].

Увольнение по инициативе организации наиболее психологически сложное для персонала организации. Данный процесс, как правило, достаточно сложный с профессиональной, личностной, социальной и психологической стороны [3].

В этой связи эффективной является разработанная американскими специалистами по управлению персоналом комплексная программа мер, проводимых во время увольнения сотрудников, которая в последнее время получила развитие и в европейских странах. Использование этой программы позволит преодолеть возможные в будущем проблемы[3].

В общем виде эта программа включает в себя три этапа:

1. Подготовка сообщения об увольнении, консультирования.

На этом этапе администрация подготавливает основания для решения вопроса о необходимости увольнения.

Безусловно, что администрация организации может и не принимать на себя обязательства относительно поддержки сотрудников в случаях их увольнения по некоторым причинам (увольнение из-за несоответствия должности, прогулы, и т.п.).

2. Сообщение сотруднику об увольнении.

3. Консультирование, во время которого служба управления персоналом может предоставлять сотрудникам консультации относительно анализа предыдущих действий и самооценки, относительно новых профессиональных перспектив, относительно поиска новой работы[3].

Третий вид увольнения – в связи с выходом на пенсию. В этом случае увольнение работников связано с некоторыми особенностями, которые отличают его от других видов увольнения, т.к. оно запланировано и предусмотрено заранее, несет специфические изменения в образе жизни, изменения в штатной структуре организации[2].

В этой связи в развитых странах этот вид увольнения является объектом достаточно значительного внимания, как со стороны государства, так и со стороны организации, которая провожает на пенсию сотрудника.

Службы управления персоналом должны проводить определенные мероприятия относительно работы с работниками предпенсионного и пенсионного возраста:

- курсы подготовки к выходу на пенсию - “постепенное пенсионирование”;
- системы мероприятий постепенного перехода от трудовой деятельности к выходу на пенсию (постепенное снижение трудовой нагрузки и т.п.);
- мероприятия, которые обеспечивают участие пенсионеров в трудовой жизни (к примеру, определенные изменения в оплате труда с учетом пенсионного обеспечения и др.);
- мероприятия по организации взаимоотношений с конкретными работниками после их выхода на пенсию (приглашение в виде консультантов, экспертов, инструкторов, наставников и т.п.) [3].

Таким образом, содержание программ деятельности администрации при увольнении сотрудников значительно зависит от причин увольнения.

Список литературы

1. Белевцова Л. Как лучше уволиться?// Бухгалтер 911. - 2014. - № 2.
2. Кадровый учет. Увольнение сотрудника /// Дебет-кредит. – 2013. – 30.08.

3. Рожнов В. Увольнение с работы: поэтапные действия // Справочник кадровика. – 2013. - № 22.

4.Фёдорова, Н.В. Управление персоналом (для бакалавров). [Электронный ресурс]: учеб. / Н.В. Фёдорова, О.Ю. Минченкова. — Электрон. дан. — М.: КноРус, 2013. — 432 с

5. Шелобаев С.И. Управление персоналом: Технологии: учебное пособие, Арсеньев Ю. Н., Давыдова Т. Ю. - Юнити-Дана, 2015. - 192 с.

.